

КЛЮЧЕВЫЕ ДОМИНАНТЫ СОВРЕМЕННЫХ ТЕОРИЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.С. Кравченко, А.А. Скорик

Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского
г. Донецк, Украина

Современный уровень экономического развития, характеризующийся глобализацией экономики и проникновением информационных технологий во все сферы производства, сформировал новую парадигму управления, выделяющую человеческий фактор как ключевой элемент и ресурс современного конкурентоспособного предприятия. Практический опыт деятельности ведущих предприятий свидетельствует, что важнейшей составляющей процесса управления трудовым персоналом на предприятии является мотивация труда. Это обусловлено тем, что именно мотивация труда является тем фактором, от которого зависит репутация и доходность предприятия, а также его конкурентоспособность.

Вопросы исследования мотивации персонала на предприятии актуальны в настоящее время, так как эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций, ростом производительности или качества труда, сокращением издержек, но эффективное управление людьми в любой организации невозможно без управления мотивацией персонала, без создания обстановки, повышающей приверженность работников своей организации и их готовность напряженно работать в ее интересах.

Понятие мотивации, как метода повышения эффективности управления персоналом предприятия рассматривалось такими зарубежными учеными как: А. Маслоу, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг. Однако, как показали теоретические исследования, сам процесс мотивации ими изучен не достаточно широко. При этом, следует отметить, что зарубежные наработки в области мотивации персонала требуют доработки в контексте специфики деятельности отечественных предприятий.

Целью исследования является изучение сущности экономической категории «мотивация» и идентификация ключевых детерминант в современных теориях мотивации.

Проведенные теоретические исследования показали, что определяя сущность «мотивации» А.Н. Леонтьев в целом под «мотивом» понимает предмет удовлетворения потребности. Именно мотивы, по его мнению, а не потребности отличают людей друг от друга, поскольку одна и та же потребность может быть реализована посредством разных мотивов [1].

На наш взгляд, мотивация труда – это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. В структуру мотива труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена – издержки материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия.

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую модель, представленную на рисунке 1.

Представленная модель агрегирует пять приоритетов мотивов поведения работника в соответствии с последовательностью реализации его основных потребностей. При этом, действие одного из мотивов каждого приоритета раскрывается возможностью применения определенной палитры конкретных рычагов, универсально обеспечивающих осуществление мотивации личности в рамках единой социальной архитектуры и отражает организационный подход к представлению палитры, содержания и последовательности формирования и развития мотивации работника. Им обеспечивается не только и не столько классификация мотивов поведения, сколько их органичная преемственность, взаимосвязь, группировка и взаимодействие со стимулами на основе действия универсальной системы рычагов мотивации.

Среди отечественных исследований, занимающихся вопросами мотивации персонала на предприятии следует отметить Н.В. Федорову, В.Р. Веснина, М.М. Максимцова, Г.Г. Зайцеву, Б.Ю. Сербиновского, Э.А. Уткина и других ученых. Однако, как показали исследования, в современных научных исследованиях отсутствует комплексность и целостность определения сущности самого понятия «мотивация», что существенным образом создает определенные преграды при построении эффективной системы мотивации на предприятии.

Прежде чем перейти к более детальному изучению теорий мотивации необходимо отметить такие значимые понятия как «стимулирование» и «потребности».

Стимулирование – вид управленческой деятельности, направленной на управление трудовым поведением персонала организации для достижения ее целей посредством влияния на условия жизнедеятельности работника. В широком смысле слова стимулирование – совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний.

Потребности – это нужда в чем-либо объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы, внутренний побудитель активности. Потребности стимулируют

ПРИОРИТЕТЫ	МОТИВЫ	РЫЧАГИ
Обеспечения	Безопасности	Прогнозы
	Жизнедеятельности	Надежды
	Комфорта	Планы
	Стабильности	Уверенность
	Развития	Спокойствие
Изучения	Наблюдения	Социальный
	Исследования	Индивидуальный
	Переживания	Интеллектуальный
	Ориентация	Карьерный профессиональный
	Знания	
Общения	Коммутации	Внимания
	Состязания	Выделения
	Сопереживания	Сопоставления
	Взаимности	Признания
	Объединения	Уважения профессиональный
Действия	Мобилизации	Сотрудничества
	Созидания	Инициативы
	Творчества	Инновации
	Испытания	Вдохновения
	Достижения	Изобретения профессиональный
Признания	Принадлежности	Должности
	Имиджа	Положения
	Статуса	Отношения
	Известности	Уровня
	Успеха	

Рисунок 1 – Агрегированная модель комплекса мотивов поведения работника [9–13]

ют поведение, которое осознается работникам. В этом случае они принимают конкретную форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам или предметам [2].

По происхождению потребности бывают естественными (в пище, воде и т. п.) социальными (в признании, славе), а исходя из содержания – материальными и нематериальными.

Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работ [3]. К ним относят такие достаточно известные теории мотивации, как:

- теория потребностей Маслоу [4];
- теория существования, связи и роста Клейтона Пола Альдерфера [5];
- теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда [6];
- теория двух факторов Ф. Герцберга [6];
- теория Л.С. Выгодского [6].

Для определения ключевых детерминант каждой из вышеуказанных теорий мотивации, рассмотрим их основные концептуальные основы.

В 1943 г. психолог А. Маслоу предположил, что люди в своих мотивах опираются на пять видов потребностей:

- 1) физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т. д.;
- 2) потребности в безопасности и уверенности в будущем (экзистенциальные);
- 3) социальные потребности – необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;
- 4) потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям;
- 5) потребность самовыражения [4].

А. Маслоу утверждал, что первые две группы потребностей – первичные, а следующие три – вторичные. Согласно его теории, все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные.

Смысл такого иерархического построения заключается в том, что приоритетны для человека потребности более низких уровней, и это сказывается на его мотивации.

Однако следует отметить, что удовлетворение какой-либо одной потребности не приводит к автоматическому задействию потребностей следующего уровня в качестве фактора мотивации деятельности человека.

К. Альдерфер, как и А. Маслоу, объединяет потребности человека в определенные группы: 1) потребности существования; 2) потребности взаимосвязей; и 3) потребность роста [5].

По теории А. Маслоу, происходит движение от потребности к потребности только снизу вверх, однако К. Альдерфер считает, что движение идет в обе стороны – вверх, если не удовлетворена потребность нижнего уровня, и вниз, если не удовлетворена потребность более высокого уровня.

Процесс движения вверх по уровням потребностей Альдерфер называет процессом удовлетворения потребностей, а процесс движения вниз – процессом фрустрации.

В свою очередь, модель мотивации, созданная Клеllandом, опирается на потребности высших уровней. Согласно утверждениям автора теории мотивации, людям присущи три потребности: 1) социальные потребности (потребности в причастности, соучастии); 2) успех; 3) власть.

Согласно разработкам Ф. Герцберга, на удовлетворенность работой оказывают влияние две группы факторов: 1) гигиенические факторы или факторы «здоровья», связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа; 2) мотивирующие факторы связаны с характером и сущностью работы.

Для эффективного использования теории Ф. Герцберга, необходимо составить перечень гигиенических факторов и факторов мотивации и предоставить возможность сотрудникам организации самим определить и указать то, что они предпочитают. Мотивацию по Ф. Герцбергу следует воспринимать как вероятностный процесс. То, что мотивирует данного человека в конкретной ситуации, может не оказать на него никакого воздействия в другое время или на другого человека в аналогичной ситуации. Поэтому теория Ф. Герцберга не учитывает многих переменных величин, определяющих ситуации, связанные с мотивацией трудовой деятельности. Для того, чтобы объяснить механизм мотивации, необходимо рассматривать многочисленные аспекты поведения людей в процессе деятельности и параметры окружающей среды [6].

В экономической литературе существуют следующие процессуальные теории мотивации:

- теория ожиданий В. Врума;
- теория справедливости Адамса;
- теория Портера-Лоулера.

Согласно теории ожиданий В. Врума не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения. Соотношение факторов затрат труда (З), результатов (Р), вознаграждения (В) и валентности в процессе мотивации наглядно можно выразить схематической взаимосвязью, представленной на рисунке 2.

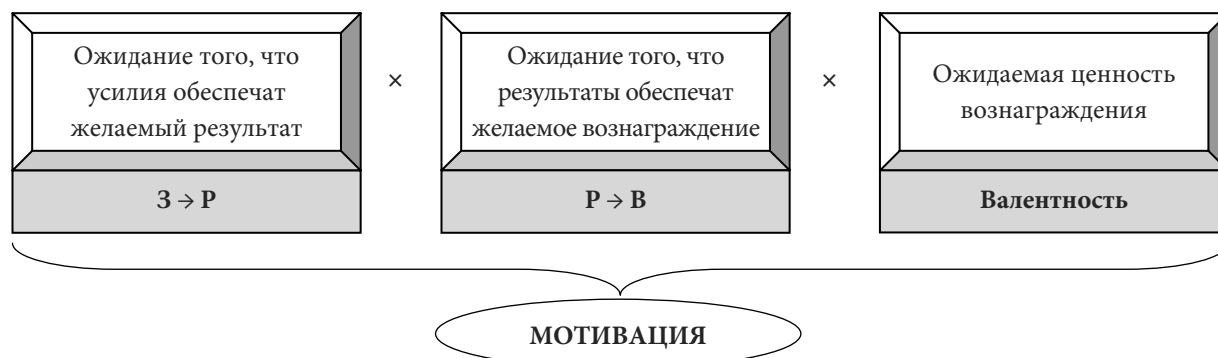


Рисунок 2 – Модель мотивации В. Врума [7]

Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением:

- руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника;
- сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение;
- сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение;
- сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность.

В свою очередь, теория мотивации Л. Портера–Э. Лоулера построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами. Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности осознание своей роли в процессе труда. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться [8].

Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно и степень удовлетворения. Исходя из этого, можем сделать вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно данной теории результативность должна неукоснительно повышаться.

Заслуживает внимания теория мотивации Выгодского, согласно которой в психике человека имеются два параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно.

Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. соответственно и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно [6].

На основе исследования основных аспектов современных теорий мотивации нами выявлены их ключевые детерминанты (см. таблицу).

Таблица – Ключевые доминанты в теории мотивации [2, 4, 6, 8]

Автор теории мотивации	Ключевые детерминанты (акценты)			
	достигнутый результат	потребности верхнего уровня	физиологические потребности	потребности нижнего уровня
А. Маслоу		+	+	+
К. Альдерфер		+		+
Д. Мак Клеелланд		+		
Ф. Герцберг		+	+	
Л. Портера-Э. Лоулера	+			
Л.С. Выгодский		+		+

Обстоятельно рассмотрев теории мотивации, следует сделать вывод, что мотивация труда, несмотря на различие подходов, является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающих работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией.

Таким образом, как показали проведенные исследования, формирование эффективного мотивационного механизма на предприятии, основанного на современных теориях мотивации, способствует решению наиболее острых кадровых проблем, а также обеспечивает предприятию приток и сохранение новых квалифицированных кадров, способствует повышению удовлетворенности персонала трудом и росту производительности труда.

Литература

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М. : Управление персоналом, 2005. – 275 с.
2. Егоршин, А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.
3. Куликов, Г.Т. Мотивация труда наемных работников / Г.Т. Куликов. – М. : Юнити, 2002. – 339 с.
4. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность / А.Г. Маслоу ; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
5. Теория потребностей Клейтона Альдерфера [Электронный ресурс] // Студия успеха. – Режим доступа : <http://biz-studio.com/2012/07/teoriya-potrebnoej-klejtona-alderfera/>.
6. Еникеев, М.И. Общая психология : учебник для вузов / М.И. Еникеев. – М. : ПРИОР, 2000. – 400 с.
7. Волкова, Н. Мотивационная теория ожиданий В. Врума / Н. Волкова // Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.cfin.ru/encycl/expectation_theory.shtml.
8. Дмитренко, Г.А. Мотивация и оценка персонала / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко // Большая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://biglibrary.ru/category38/book115/>.
9. Борисова, Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова. – СПб. : Питер, 2003. – 445 с. – (Теория и практика менеджмента)
10. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА, 2001. – 550 с.
11. Организационное поведение : учеб. для вузов / В.Г. Антонов [и др.] // Libma.ru: библиотека обучающей и информационной литературы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.libma.ru/delovaja_literatura/organizacionnoe_povedenie_uchebnik_dlja_vuzov/.
12. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело ЛТД, 2006. – 1005 с.
13. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М. : ЭКМОС, 2004. – 450 с.